

Yrjö Nykänen-Salow

PAIKALLINEN SOPIMINEN TYÖPAIKALLA

Liiketalouden koulutusohjelma
2013

PAIKALLINEN SOPIMINEN TYÖPAIKALLA

Nykänen-Salow Yrjö
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Kesäkuu 2013
Ohjaaja: Heiskanen Katariina
Sivumäärä: 41
Liitteitä: 1

Asiasanat: Paikallinen sopiminen, Työehtosopimukset, Työsuhde

Opinnäytetyön aiheena oli tutkia henkilöstön käsityksiä paikallisesta sopimisesta työpaikalla. Tutkimus suoritettiin Starkki Porissa. Starkki-ketjulla on yhteinen luottamusmies. Tutkimuskysymyksinä olivat Starkki Porin henkilöstön käsitykset paikallisesta sopimisesta ja ketjun yhteisen luottamusmiehen kokemukset paikallisesta sopimisesta. Tutkimus tehtiin keskittyen henkilöstön käsityksiin. Paikallinen sopiminen nähtiin laajemman käsitteen mukaisesti tässä tutkimuksessa. Kuitenkin paikallinen sopiminen on pääasiassa kollektiivista sopimista.

Tutkimuksen empiirinen osa tehtiin teemahaastatteluina Starkki Porissa ja puhelinhaastatteluna luottamusmiehelle. Tutkimus on laadullinen ja tutkimusmenetelmä on fenomenografia. Fenomenografia keskittyy tutkimaan ihmisten erilaisia käsityksiä kohteesta.

Tutkimuksen teoreettisessa osassa käsiteltiin paikallista sopimista, työsuhteen normistoa ja työehtosopimusta. Teoriaosuudessa selvitettiin paikallisen sopimisen paikkaa ja osuutta työsuhteen päätöksenteossa. Starkki Pori noudattaa kaupan työehtosopimusta. Tutkimuksessa selvitettiin myös kaupan työehtosopimuksen suhtautumista paikalliseen sopimiseen.

Tutkimuksen yhteenvedona todettiin että paikallinen sopiminen koetaan Starkki Porissa vieraaksi. Henkilöstö olisi valmis jopa lisäämään paikallista sopimista. Tietoa aiheesta tarvitaan lisää. Ketjumuotoinen toimintatapa luo omat puitteensa paikalliselle sopimiselle.

LOCAL BARGAINING IN WORKPLACE

Nykänen-Salow, Yrjö

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

June 2013

Supervisor: Heiskanen, Katariina

Number of pages: 41

Appendices: 1

Keywords: Local bargaining, Collective agreements, Employment

The purpose of this thesis was to survey personnel attitudes to local bargaining in workplace. Survey was carried out in Pori Starkki. Starkki-chain has a common shop steward. The research questions were Starkki Pori's personnel attitudes and understanding of local bargaining and the chain common shop stewards experiences of local bargaining. The study was conducted focusing on employee attitudes and understanding. Local bargaining is seen in the more general concept of this thesis. However, the local bargaining is the main collective agreement.

Material for empirical part of the study was collected by thematic interviews in Starkki Pori and by phone interviews to the shop steward. The study is a qualitative and method of the study is phenomenography. Phenomenography focuses on exploring the different views of people in the study.

The theoretical part deals with local bargaining, employment norms and the collective agreement. In the theoretical part study explained local bargaining position, and the share of employment in decision making. Starkki Pori comply with a collective agreement of trade. The study also examined what are the provisions of the collective agreement of trade, local bargaining for.

The study found that knowledge of local bargaining is not sufficient in Starkki Pori. Personnel were ready to increase local bargaining. More information is needed to create preconditions successful local bargaining. Because Starkki Pori is chain shop it create own framework for local bargaining.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	KOHDEYRITYKSEN ESITTELY.....	6
2.1	Starkki ketju.....	6
2.2	Starkki Pori.....	7
3	TYÖSUHDETTA SÄÄNTELEVÄT NORMIT.....	8
3.1	Työsuhteen normit.....	8
3.2	Työntekijän suojelun periaate.....	9
3.3	Sopimisen kolmiportainen järjestelmä.....	11
3.4	Työsopimus.....	12
3.5	Tuomioistuimet ja muut viranomaiset työoikeudellisissa asioissa.....	14
4	TYÖEHTOSOPIMUS.....	16
4.1	Työehtosopimuksen määritelmä.....	16
4.2	Normaalisitova työehtosopimus.....	17
4.3	Yleissitova työehtosopimus.....	18
4.4	Paikallinen työehtosopimus.....	19
5	PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	20
5.1	Suppea ja laaja paikallisen sopimisen käsite.....	20
5.2	Sopiminen ja sopimus.....	21
5.3	Paikallisen sopimisen edellytyksiä.....	22
5.4	Paikallisen sopimisen sopijaosapuolet.....	23
5.5	Yleisesti paikallisesti sovittavia asioita.....	25
6	KAUPAN TES JA PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	26
7	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	30
8	HAASTATTELUIJEN TULOKSET.....	31
8.1	Käsitykset paikallisen sopimisen tavoitteista.....	31
8.2	Käsitykset paikallisen sopimisen aiheista.....	32
8.3	Käsitykset paikallisen sopimisen muotomääräyksistä.....	33
8.4	Käsitykset sopijaosapuolista ja luottamusmiehen roolista paikallisessa sopimisessa.....	34
8.5	Käsitykset paikallisen sopimisen tulevaisuudesta ja suhdanteiden vaikutus.....	35
9	POHDINTAA.....	36
	LÄHTEET.....	40
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä tutkitaan kohdeyrityksessä henkilöstön käsityksiä paikallisesta sopimisesta. Tutkimuksessa huomioidaan laaja käsite paikallisesta sopimisesta. Tutkimusmenetelmä on fenomenografia. Erityisesti kasvatustieteessä käytetyn fenomenografisen tutkimusotteen tavoitteena on tuoda esiin ihmisten erilaisia käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Fenomenografia on laadullinen tutkimussuuntaus, jossa keskitytään käsitysten eroavaisuuksien tutkimiseen. (Rissanen 2003.) Empiiristä tutkimusta suoritetaan Starkki Porin yksikössä suorittamalla teemahaastatteluja henkilöstölle. Lisäksi haastatellaan Starkki-ketjun luottamusmiestä. Starkki toimii yksityisellä sektorilla, kaupanalalla.

Tutkimuksen teoriaosassa käsitellään nykyistä työmarkkinoiden lainsäädäntöön ja normeihin perustuvaa toimintatapaa. Työlainsäädäntö määrittelee paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Toisaalta esim. Kaupan työehtosopimus 1.4.2012 - 30.4.2014 (Kaupan TES), sopijaosapuolina Kaupan liitto ja Palvelualojen ammattiliitto, antaa mahdollisuuksia sopia paikallisesti (Kaupan työehtosopimus 2012 .) Aihe on moniulotteinen ja jopa ristiriitainen. Paikallisen sopimisen käsite on peräisin valtakunnallisista työehtosopimuksista. Paikallisesta sopimisesta on olemassa suppea käsite, jonka mukaan kyse on valtakunnallisen TES tai VES määräyksien tarkoittamasta mahdollisuudesta sopia paikallisesti tai jossain kohti määräykset myös edellyttävät sopimaan paikallisesti. Paikallisen sopimisen käsite on saanut myös laajemman merkityksen ja sen mukaisesti yritys-, työpaikka- tai yksilötason sopiminen voi perustua myös lakeihin tai normaaliin sopimusautonomiaan. Tässä tutkimuksessa on otettu huomioon myös tuo laajempi käsite paikallisesta sopimisesta. (Kairinen, Uhmavaara & Murto 2008.)

Aiheesta on tehty laaja tutkimushanke vuosina 2005-2008. Turun yliopiston työoikeuden tutkimusryhmä toteutti tutkimushankkeen perustuen tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun vuosille 2005-2007. Keskusjärjestöt ovat toteuttaneet paikallisen sopimisen tutkimushankkeen yhteistyössä Turun yliopiston kanssa. Edellä mainitussa tutkimuksessa saatiin laajasti tietoa paikallisesta neuvottelu- ja sopimistoiminnasta. (Kairinen ym. 2008.)

Tulopoliittinen kokonaisratkaisu (TUPO) on ollut työrauhan takaaja 1960-luvulta lähtien, mutta vuonna 2007 TUPO hautautui, kun Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) ilmoitti, ettei se aio enää solmia TUPO:ja. EK on ollut sitä mieltä että TUPO ei ota eri alojen ja yritysten erilaisia tilanteita huomioon. Vuonna 2011 syntyi kuitenkin kattava ratkaisu, joka nimettiin raamiratkaisuksi. Paikallisen sopimisen on varsinkin EK:n taholta toivottu lisääntyvän mutta paikallisesti sovitaan työsuhteasioita rajoitetusti. Toimialakohtaisessa vertailussa kaupan ala sijoittuu vähiten paikallisia sopimuksia tehneeseen neljännekseen. (Elinkeinoelämän keskusliiton [www-sivut 2013](#); Työsuojelurahaston [www-sivut 2013](#).)

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen. Tutkimuskysymyksinä ovat Starkki Porin työntekijöiden käsitykset paikallisesta sopimisesta ja luottamusmiehen kokemukset Starkki-ketjussa. Empiirinen osa tutkimusta tehdään suorittamalla teemahaastatteluja henkilöstölle ja Starkin yhteiselle luottamusmiehelle. Tutkimus on rajoitettu yhteen työpaikkaan, Starkki Porin yksikköön. Starkki on kaupan alalla toimiva ketju. Tutkimus on rajattu käsittelemään yksityisen sektorin työsuhdetta, joten esim. julkisen sektorin virkaehtosopimukseen (VES) ei ole otettu kantaa. Ketjun yhteistä luottamusmiestä on haastateltu ketjussa tapahtuneen paikallisen sopimisen käytännöistä. Luottamusmiestä on haastateltu, koska hän on työntekijöiden edustajana toiminut TES:n tarkoittamana valtuutettuna kollektiivisessa paikallisessa sopimisessa.

2 KOHDEYRITYKSEN ESITTELY

2.1 Starkki ketju

Starkki on asiakaslähtöisesti toimiva, valtakunnallinen rautakauppaketju, joka palvelee yritys- ja yksityisasiakkaita tuottamalla ideoita ja ratkaisuja asiakkaidensa ongelmiin. Starkki myy rakennustarvikkeita, puutuotteita sekä rautakauppa- ja sisustustuotteita ja oli vuonna 2011 suomen toiseksi suurin rautakauppaketju. (Starkin intranet 2013.) Kautto, Lindblom ja Mitrosen määritelmän mukaan ketjun

muodostavat yhdenmukaisesti määritellyn ketjukonseptin mukaan toimivat ketjun kaupat, joiden päätöksenteko on keskitetty niiden yhteiselimenä toimivalle ketjuyksikölle (Kautto, Lindblom & Mitronen 2008, 72.)

Starkin historia juontaa juurensa vuoteen 1868, jolloin Peter Starkjohann perusti rautakaupan Viipuriin ja syntyi Starckjohann-yhtiöt. Sittenmin vuonna 1995 rautakauppaketjua alettiin kutsua nimellä Starkki. Vuonna 1999 Starkki Oy Ab aloitti itsenäisenä yhtiönä. Vuonna 2000 Danske Traelast A/S osti Starkki Oy Ab:n. Vuonna 2003 Danske Traelast-konserni siirtyi sijoitusyhtiö SVC:n ja toimivan johdon omistukseen. 2006 LVI- ja rakennusalan jätti, Wolseley hankki omistukseensa DT Groupin CVC Capital Partnersilta. (Starkin intranet.2013.)

Nykyisin Starkki kuuluu DT Groupiin, johon sen lisäksi kuuluvat: tanskalainen STARK, ruotsalainen BEIJER BYGGMATERIAL, norjalainen NEUMANN BYGG, ruotsalainen DIY-ketju CHEAPY LÅGPRISBYGG ja tanskalainen DIY-ketju SILVAN GÖR-DET-SJÄLV. DT Group on pohjoismaiden suurin rakennustarvikkeiden myyjä. DT-Groupin omistaa Wolseley. Wolseley on listattu Lontoon pörssissä ja yhtiö on maailman suurin LVI-alan toimija sekä johtava rakennustarvikkeiden toimittaja B2B- asiakkaille. Wolseleyllä on kokonaisuudessaan 3132 yksikköä ja työntekijöiden kokonaismäärä on 40500. Suomalaisessa Starkki-ketjussa on 22 yksikköä ja noin 1000 työntekijää. (Starkin intranet.2013.)

2.2 Starkki Pori

Starkki Pori on siis yksi noista 22:sta yksiköstä, jotka toimivat 18 paikkakunnalla. Työntekijämäärä on Porin Starkilla tällä hetkellä hiukan yli 30 henkilöä. Työpaikalla noudatetaan Kaupan TES:ta, jonka sopijaosapuolina ovat Kaupan liitto ja työntekijäpuolelta Palvelualojen ammattiliitto. Kyseinen TES on alalla yleissitova. TES:n yleissitovuutta on käsitelty luvussa 4.1. Starkilla on koko ketjussa toimiva päätoiminen luottamusmies ja yksiköissä oma työsuojeluvaltuutettu. Porin Starkki muodostuu myymälästä, noutopihasta ja yrityspalvelusta.

3 TYÖSUHDETTA SÄÄNTELEVÄT NORMIT

3.1 Työsuhteen normit

Työoikeutta pidetään usein vaikeana oikeudenalana. Tämä saattaa osittain johtua siitä, että yksittäisen työsuhteen ehdot eli siinä sovellettavat säännökset ja määräykset, määräytyvät yleensä useasta eri ns. normilähteestä. Työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia koskevia normeja voi olla siis useassa eri ”paikassa”. Työsuhteen tärkeimpiä normilähteitä ovat:

- lainsäädäntö
- työehtosopimukset
- työsopimus
- työnantajan työjohto- eli direktiovaltaan perustuvat käskyt
- myös paikallisesti sovitut asiat, työsäännöt tai vakiintunut käytäntö

(Paanetoja 2008, 11.)

Työsuhdetta sääntelevät useat eritasoiset normit. Työlainsäädäntö luo pohjan työsuhteen ehdoille. Työehtosopimukset sisältävät yksityiskohtaisia säännöksiä, joita sovelletaan työsuhteeseen. Työsuhteen ehdoista säännellään useassa eritasoisessa lähteessä. Esimerkiksi säännöllisestä työajasta on määräykset työaikalaisissa, samoin eri työehtosopimuksissa ja myös työsopimuksessa. Jos yksittäisessä työsuhteessa on epäselvyyttä työajan pituudesta, on selvitettävä, minkä normin mukaan toimitaan. Jos työsuhteen ehtoja tulkittaessa syntyy epäselvyyttä sovellettavasta normista, käytetään apuna seuraavaa etusijajärjestysten hierarkiaa:

1. Pakottava lainsäädäntö
2. Normaalisitova työehtosopimus
3. Yleissitova työehtosopimus
4. Työsopimus
5. Tahdonvaltaiset työehtosopimuksen normit
6. Tahdonvaltainen lainsäädäntö
7. Tavanomaisen oikeuden normit
8. Työnantajan määräykset

Työlainsäädännön pakottavat normit ovat etusijajärjestyksessä ennen työehtosopimuksen tai työsopimuksen ehtoja. (Numminen & Ohvo 2007, 148-149.)

Joskus samasta asiasta saattaa olla olemassa useampia säännöksiä, ja näitä tilanteita varten on luotu joukko ratkaisusääntöjä:

- a) Hierarkiasäännön mukaan ylempitasoinen normi syrjäyttää alemmpitasoisen normin. Esim. laissa oleva säännös syrjäyttää asetuksessa olevan säännöksen.
- b) Myöhemmyyssäännön mukaan myöhempi samantasoinen normi syrjäyttää aikaisemman samantasoisen normin. Esimerkiksi uusi laki syrjäyttää siis samasta asiasta aiemmin annetun lain, vaikka sitä ei olisi muodollisesti kumottukaan. Laeissa on yleensä kuitenkin kattavat voimaantulo- ja siirtymäsäännökset, joten lainsäätäjä on ottanut huomioon sen, mitä uudella lailla muutetaan ja/ tai kumotaan.
- c) Erityissäännös syrjäyttää yleissäännöksen. Esim. nuorista työntekijöistä annettu laki syrjäyttää erityislakina, työsopimusta koskevilta osilta, yleislakina pidettävän työsopimuslain.

(Paanetoja 2008, 14.)

3.2 Työntekijän suojelun periaate

Työlainsäädäntö on syntynyt tarpeesta suojella työntekijää työsuhteen ”heikompana” osapuolena. Tämä asetelma on muussakin lainsäädännössä käytössä, ns. ”heikompa” osapuolta suojellaan myös esim. huoneenvuokra- ja kuluttajasopimuksissa. Sopimussuhteita koskevat lainsäännökset voivat olla joko pakottavia tai tahdonvaltaisia. Työsuhteissa valtaosa säännöksistä on pakottavia (indispositiivisia), tarkoitus on että työlait määrittävät vähimmäisehdot. Käytännössä pakottavuus tarkoittaa, että työntekijälle on lailla turvattu, tietyt työsuhteen vähimmäisehdot ja heikommilla ehdoilla tehty sopimus on mitätön, riippumatta ehdon sopimisen ajankohdasta. Työlainsäädännön antamaa työntekijän suojaa voidaan aina parantaa esim. TES:lla, paikallisesti sopimalla, työsopimuksessa tai työnantajan yksipuolisella päätökselläkin. (Paanetoja 2008, 12-13.)

Osa työlain säännöksistä on kuitenkin tahdonvaltaisia (dispositiivisia). Tällaisesta säännöksestä voidaan sopia toisin työntekijän etuja heikentäen myös työnantajan ja työntekijän välisillä sopimuksilla. Tahdonvaltaisia säännöksiä on työlainsäädännössä kuitenkin hyvin vähän. Esimerkki tahdonvaltaisesta säännöksestä, löytyy työsopimuslain 2 luvun 12§:n 1 momentti, jossa on sanottu seuraavaa: ”Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku, 12§). Huomattavaa siis on että säännös tulee sovellettavaksi, ellei toisin ole sovittu.(Paanetoja 2008, 12.)

Nykyisin suuri osa työlainsäädäntöä on ns. puolipakottavaa (semidispositiivista). Tämä tarkoittaa, että valtakunnallisilla työnantaja ja työntekijäliitoilla on laajempi mahdollisuus kuin työsopimuksen osapuolilla poiketa lain säännöksestä työntekijän etuja vähentäen. Tällaisen mahdollisuuden on aina perustuttava nimenomaiseen lain kelpuuttavaan säännökseen, ja kuten työsopimuslain 13 luvun 6§:ssä todetaan, on sellainen sopimus, jolla vähennetään työntekijän laissa säädettyjä oikeuksia ja etuja, mitätön, ellei laissa ole muuta säädetty. Ja työsopimuslain 13 luvun 7§:ssä on säädettyinä tällainen poikkeus, joka oikeuttaa työehtosopimuksin sopimaan muuta. Lainkohdassa on mainittuna kaikki ne työsopimuslain säännökset, joista voidaan poiketa toisin työehtosopimuksella, mainittuja asioita ovat esimerkiksi:

- 1 luvun 5§, työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet
- 2 luvun 5§, työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle
- 2 luvun 11§, sairausajan palkka
- 2 luvun 13§, palkanmaksuaika ja –kausi
- 5 luvun 3§, ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen
- 5 luvun 4§, lomautusilmoitus

Ilman tätä lainkohtaa poikkeaminen ei olisi mahdollista. Vastaavanlaisia säännöksiä on myös muissa työlaeissa, kuten esimerkiksi työaika- ja vuosilomalaissa.(Työsopimuslaki 55/2001, 13 kuku 7§; Paanetoja 2008, 12-13.)

Myös työehtosopimuksen määräykset ovat vähimmäispakottavia, ja näin ollen esim. jos palkan suuruus on määritelty noudatettavassa työehtosopimuksessa, ei sen tasoa

voida heikentää työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella eli siis paikallisella sopimisella, ellei tällaista mahdollisuutta ole kirjattu työehtosopimukseen. Käytännössä työehtosopimuksilla on merkittävä asema työsuhteen ehtojen määrittäjänä. Useimmissa asioissa paikallisella sopimisella saadaan kyllä parantaa työntekijän ehtoja, mutta vähimmäistaso on oltava TES:n mukainen. (Paanetoja 2008, 12-13.)

3.3 Sopimisen kolmiportainen järjestelmä

Suomen työmarkkinamekanismi on pitkään toiminut melko keskittyneesti. Työehdot on asetettu lakien ja valtakunnallisten työehtosopimusten kautta, ikään kuin ”ylhäältä alaspäin”. Työehtojen asettamismekanismi on muodostunut kolmiportaiseksi niin, että keskusjärjestöjen ja valtiovallan tasolla on määritetty yleispuitteet (lainsäädäntö ja aiemmin TUPO sittemmin raamisopimus). Tämä on merkinnyt maltillisia ratkaisuja, työelämän kehittämisiä ja laajamerkityksellisten asioiden ratkaisuja. Voinee myös sanoa, että tällä tasolla edistetään ennen muuta yleistä oikeudenmukaisuutta (kaikille kohtuullisesti). (Kairinen ym. 2008, 13.)

Valtakunnallisten liittojen tasolla taas on sovittu sopimusaloittaiset palkat, yleiskorotukset, keskeiset työnteon ehdot ja turvattu työrauha. Liittotason kollektiivisopimukset (TES ja VES) olivat ratkaisevassa asemassa myös silloin, kun TUPO- sopimuksia syntyi. Näillä sopimuksilla toteutetaan keskustasolla asetetut edellytykset ja alakohtaiset tarpeet. Liittojen välisten kollektiivisopimusten perustana on ollut asianomaisten osapuolten neuvottelu- ja työmarkkinavoima. Liittotason ratkaisut ovat omiaan edistämään ryhmäkohtaista, kollektiivista oikeudenmukaisuutta ”kullekin ryhmänsä mukaisesti”. (Kairinen ym. 2008, 13.)

”Paikallisella tasolla taas on sovellettu lakien ja kollektiivisopimusten työsuhteita koskevia normeja, ratkaistu tilanne-, ryhmä- ja yksilökohtaisesti kullekin kuuluvat edut sekä käyty työehtosopimusta koskevia soveltamis- ja yt-neuvotteluja. Työsopimukset on tietysti solmittu yksilötasolla. Paikallistason neuvotteluin on hoidettu tilanne- ja yksilökohtaisia tarpeita täydentämällä ja sopeuttamalla yleisiä sääntelyitä erilaisiin tilanteisiin ja tarpeisiin. Tämän tason ratkaisut ovat yleensä,

joskaan ei aina, omiaan edistämään yksilö- ja tilannekohtaista oikeudenmukaisuutta.”
(Kairinen ym. 2008, 13.)

3.4 Työsopimus

Työsopimus on työnantajan ja työntekijän keskinäinen sopimus työnteosta. Työsopimuksen myötä syntyy osapuolten välille työsopimussuhde. Työsuhde syntyy kun työ aloitetaan sopimuksen mukaan. Työsopimuksista on säädetty Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Säädöksiä on sen jälkeen päivitetty ajanmukaisemmaksi, esim. 3§ työsopimuksen muoto ja kesto ja vuokratyövoimaan liittyviä pykälä. (Paanetoja 2008, 34.)

”Työsopimuksessa, työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana, sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun, tämän johdon ja valvonnan alaisena, palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimuslakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Työsopimuslakia voidaan soveltaa, vaikka työ tehdään työntekijän kotona tai muussa hänen valitsemassaan paikassa ja työ voidaan suorittaa myös työntekijän työvälineillä tai –koneilla.” (Työsopimuslaki 55/2001, 1§.)

Työntekijäpuolella työsopimuksen voi solmia 15 vuotta täyttänyt henkilö. Nuoren työntekijän eli 15-17-vuotiaan työsopimuksista on määrätty kuitenkin erilaisia ehtoja, Laki nuorista työntekijöistä, 998/1993. Myös 14-vuotias voi tehdä työtä mutta vielä rajoitetummin, kuin jo 15-vuotta täyttänyt henkilö. Täysi-ikäinen henkilö voi solmia työsopimuksen itse, vaikka hänet olisi julistettu vajaavaltaiseksi, tai tuomioistuimien päätöksellään rajoittanut henkilön toimintakelpoisuutta, holhoustoimesta annetun lain (442/1999) perusteella. (Paanetoja 2008, 34.)

Työsopimusta solmiva työnantaja voi olla joko luonnollinen tai juridinen henkilö. Juridisia henkilöitä ovat mm. erilaiset yhtiöt, säätiö, osuuskunta, yhdistys, valtio ja kunta. Lisäksi työnantajina voivat olla sellaiset yhteenliittymät, jotka eivät ole erillisiä oikeushenkilöitä, kuten jakamaton kuolinpesä. Työnantajan organisaatiosta riippuen

työsopimuksia solmitaan eri organisaatiotasolla, esim. Starkki-ketjun yksiköissä, työnantajan edustaja on yksikönpäällikkö. Työnantajan puolesta työsopimuksia solmivan henkilön kuten myös itse työnantajana toimivan luonnollisen henkilön on aina oltava oikeustoimikelpoinen. Koska työsuhde on henkilökohtainen, työsuhteen osapuolet eivät voi siirtää sopimukseen liittyviä oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan ulkopuolisille ilman toisen sopijakumppanin suostumusta, ellei toisin ole erikseen säädetty. Työntekijä ei voi hankkia itselleen sijaista eikä ottaa itselleen apulaista, ellei tästä ole sovittu työnantajan kanssa. Jos apulaisen tai avustajan ottamisesta sovitaan työnantajan kanssa, syntyy heidän välilleen työsuhde. (Antola, Parnila & Sainio 2009; Paanetoja 2008, 33-42.)

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimus kannattaa kuitenkin tehdä kirjallisena. Kirjallinen sopimus palvelee molempia osapuolia, koska kirjallisessa muodossa, sovitut asiat on helppo näyttää toteen. Mikäli sovellettavaksi tulee TES, niin sopimuksen ehdot on määritelty, hyvinkin kattavasti siinä valmiiksi ja työsopimuksessa kerrotaan noudatettavan työnantajaa sitovaa TES:ta. Tarvittaessa kohtaan muut ehdot merkitään lisäksi sovellettavat sopimuksen ehdot, jotka eivät saa tietenkään olla työntekijän haitaksi ristiriidassa TES:n vastaavien ehtojen kanssa. (Antola, Parnila & Sainio 2009; Paanetoja 2008, 33-42.)

Jos työn tekeminen täyttää kaikki työsopimuslaissa säädetyt tunnusmerkit, on kysymys työsuhteesta, ja näin siihen sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkea työlainsäädäntöä. Työsuhteen tunnusmerkit on säädetty työsopimuslaissa. Kaikkien tunnusmerkkien on täyttyvä, jotta kysymys olisi työsuhteesta. Työsuhteen tunnusmerkkejä ovat:

- sopimus
- työn tekeminen toiselle henkilökohtaisesti
- palkka tai muu vastike
- työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus

(Paanetoja 2008, 21.)

3.5 Tuomioistuimet ja muut viranomaiset työoikeudellisissa asioissa

Lähtökohtana on, että kaikkien oikeusriitojen käsittely ja ratkaiseminen kuuluvat yleisille tuomioistuimille. Näitä ovat kärjäoikeudet, hovioikeudet ja korkein oikeus. Myös työsuhteesta johtuvat riidat käsitellään ja ratkaistaan yleisissä tuomioistuimissa, ellei toisin ole erikseen säädetty (Paanetoja 2008, 15-16.)

Työehtosopimuksista ja virkaehtosopimuksista johtuvien riitojen käsittelyä varten on erityinen työtuomioistuin, jonka kokoonpano poikkeaa yleisistä tuomioistuimista. Puolueettomien virkatuomareiden ohella asioiden käsittelyyn ja päätöksentekoon osallistuvat työnantaja, ja työntekijäpuolen intressejä edustavat järjestöjen esityksestä nimitetyt jäsenet. (Paanetoja 2008, 17-18.)

Työtuomioistuimen toimivalta ei TES ja virkaehtosopimusasioissakaan ole yleinen, vaan se on yksityiskohtaisesti ja tyhjentävästi määritelty työtuomioistuimesta annetun lain 646/1974 1§:ssa. Työtuomioistuimen tärkein tehtävä on käsitellä ja ratkaista kysymykset TES ja virkaehtosopimusten pätevyydestä, voimassaolosta, sisällöstä, laajuudesta sekä jonkin sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta. Lisäksi sen toimivaltaan kuuluu ratkaista, rikkooko työnantaja- tai työntekijäpuolen työtaistelutoimenpide työehtosopimuslain 8§ säädettyä työrauhavelvollisuutta. Työtuomioistuin voi rikkomuksista tuomita osapuolen, maksamaan hyvityssakkoa. Myös työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevat asiat kuuluvat työtuomioistuimen toimivallan piiriin. (Paanetoja 2008, 17-18.)

Työsuhteesta johtuvaa saatavaa vaaditaan siis yleisessä tuomioistuimessa ajettavalla kanteella ja yleinen tuomioistuin on toimivaltainen, vaikka saatava perustuisi työehtosopimukseen. Jos yleinen tuomioistuin kuitenkin havaitsee, että kanteen ratkaiseminen edellyttää työehtosopimuksen tulkintaa, sen on niissä tapauksissa, joissa TES:n sitovuus perustuu normaalisitovuuteen, keskeytettävä asian käsittely ja kehoitettava osapuolia kääntymään työtuomioistuimen puoleen. Normaalisitovuus tarkoittaa sitä tilannetta, jossa työnantaja on itse solminut, tai kuuluu jäsenenä työnantajayhdistykseen eli liittoon, joka on solminut TES:n ja näin ollen työnantaja on velvollinen noudattamaan solmimaansa tai yhdistyksen solmimaa työehtosopimusta. Huomattavaa on että työtuomioistuimen toimivalta tulkita TES:ta

on yksinomainen silloin, kun työnantajan velvollisuus soveltaa TES:ta perustuu normaalisitovuuteen. Tässäkin tapauksessa kuitenkin työtuomioistuimien toimivalta rajoittuu työehtosopimuksen tulkintakysymykseen ja se voi – ratkaisun lopputulemasta riippuen – antaa myös suoritustuomion, eli velvoittaa maksamaan vaaditun saatavan. Edellytyksenä on, ettei saatavan olemassaolon tai suuruuden tueksi tarvitse esittää todistelua. Jos osapuolten kesken on vielä tulkintaratkaisun saamisen jälkeenkin erimielisyyttä esimerkiksi siitä, miten paljon työntekijä on tehnyt johonkin työehtosopimuksen mukaiseen lisään oikeuttavia työtunteja, on tätä koskeva todistelu vastaanotettava yleisessä tuomioistuimessa. (Paanetoja 2008, 17-18.)

Kuitenkin TES:ssä on yleensä määräykset siitä, että syntyneistä erimielisyyksistä tulee neuvotella ennen kanteen nostamista työtuomioistuimessa. Tämä neuvotteluvelvollisuus on yleensä kaksipuolinen. Paikallista sopimista käytetään ensimmäisenä, mutta jos sovintoa ei saavuteta työpaikkatasolla, siirtyy asia työehtosopimuksen solmineiden osapuolien ratkaistavaksi. Vasta sen jälkeen jos yhdistystasollakaan ei synny neuvottelutulosta, osapuolet voivat viedä asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi. (Paanetoja 2008, 17-18.)

Yleinen tuomioistuin on toimivaltainen myös TES:n tulkintaan, jos työnantajan velvollisuus soveltaa TES:ta perustuu työsopimuslain 2 luvun 7§:ään (yleissitovuus). Kaupan TES on alalla yleissitova. (Paanetoja 2008, 17-18.)

”Työneuvosto on työ- ja elinkeinoministeriön alainen erityisviranomaisena, ja sillä on merkittävä rooli eräiden työlakien tulkinnassa. Työneuvosto voi antaa lausuntoja laissa säädettyjen tahojen kirjallisesta pyynnöstä työaikalain, vuosilomalain, työturvallisuuslain, nuorista työntekijöistä annetun lain ja kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain soveltamisesta ja tulkinnasta, sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, johon on sovellettava yhteistoimintalakia. Lisäksi työneuvosto toimii muutoksenhakuviranomaisena eräissä työsuojelun poikkeuslupa-asioissa (laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista, 400/2004).” (Paanetoja 2008, 18.)

Sosiaali- ja terveysministeriö ja sen alaiset alueelliset työsuojelupiirit vastaavat työsuojelun valvonnasta siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) on säädetty. Työsuojelupiiriin voi työntekijä ottaa yhteyttä jos havaitsee työpaikallaan työsuopimuslain tai muun työlain soveltamiseen liittyviä epäkohtia. Tarvittaessa voidaan suorittaa työsuojelutarkastus, josta ilmoitetaan yleensä etukäteen työnantajalle. Tarkastuksessa on oikeus puhutella työntekijöitä, päästä työtiloihin ja saada nähtäväkseen muun muassa työaikakirjanpito. (Paanetoja 2008, 18-19.)

4 TYÖEHTOSOPIMUS

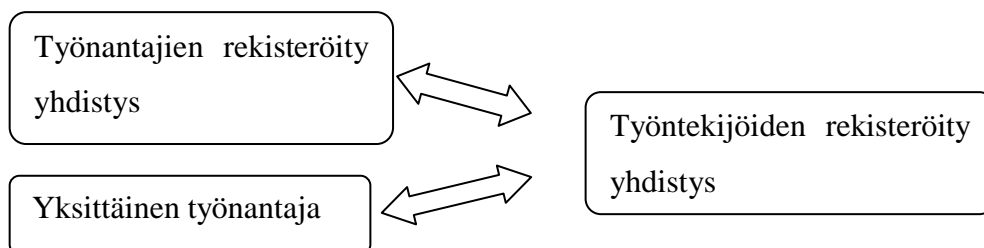
4.1 Työehtosopimuksen määritelmä

”Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäyhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsuopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.

Työnantajain yhdistyksellä tässä laissa tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajain etujen, ja työntekijäin yhdistyksellä yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijäin etujen valvominen työsuhteissa.” (Työehtosopimuslaki 436/1946, 1§.)

Työnantajapuoli

Työntekijäpuoli



Kuvio 1. Työehtosopimuksen solmijatahot(Paanetoja 2008, 106)

TES on solmittava kirjallisesti. TES voi olla myös neuvotteluissa syntynyt pöytäkirja, joka yhteisesti sovitulla tavalla todetaan oikeaksi. Jotta sopimus olisi TES, on siinä oltava ainakin yksi määräys ”työsopimuksessa tai työsuhteissa muuten” noudatettavista asioista. TES:sta on kuukauden kuluessa sen solmimisesta, toimitettava jäljennös sosiaali- ja terveysministeriölle. (Paanetoja 2008, 106-107.)

4.2 Normaalisitova työehtosopimus

Työnantaja voi olla velvollinen noudattamaan TES:ta joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain perusteella. Työehtosopimuslain mukaisesti työnantajat ovat normaalisidottuja TES:n noudattamiseen. Työsopimuslain 4§:ssa todetaan:

”1) ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai jotka jälkeinpäin ovat aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;

2) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellisessä kohdassa mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä; ja

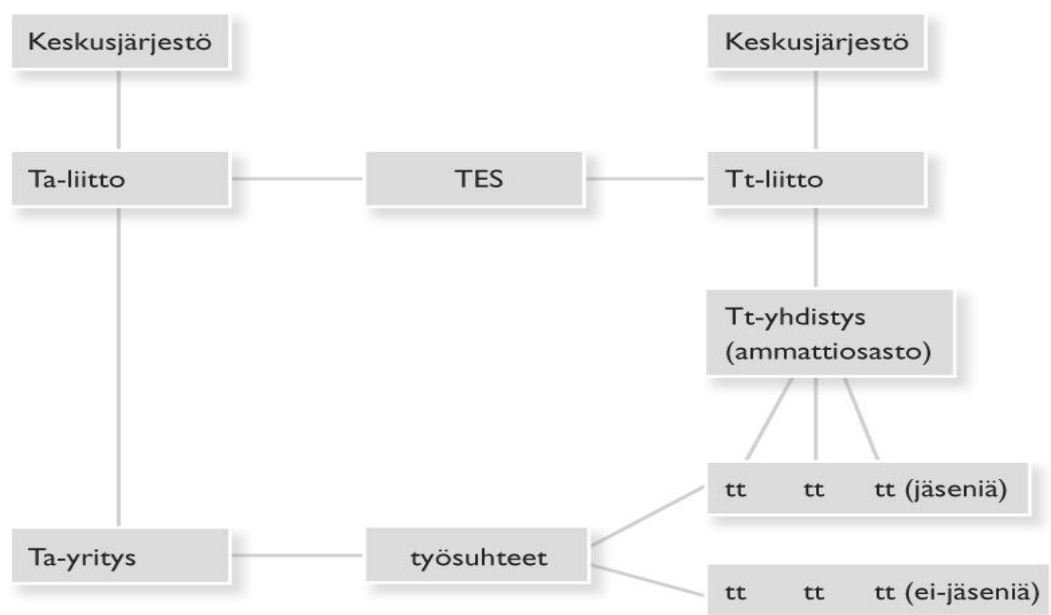
3) ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä; ja noudattakoot nämä työnantajat ja työntekijät toistensa kanssa tehtävissä työsuopimuksessa työehtosopimuksen määräyksiä.

Työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, älköön sen soveltamisalalla tehdä sopimuksen ulkopuolellakaan olevan työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsuopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.

Mitä 1 ja 2 momentissa on sanottu, on kuitenkin noudatettava ainoastaan sikäli kun yhdistys, työnantaja tai työntekijä ei ole sidottu aikaisempaan, toisin ehdoin tehtyyn työehtosopimukseen sekä mikäli ei työehtosopimuksessa itsessään ole sen sitovaisuuspiiriä rajoitettu.” (Työehtosopimuslaki 436/1946, 4§.)

TES on normisopimus, jonka vaikutukset koskevat paitsi sopijapuolia näiden keskinäisissä suhteissa, myös osapuolten kannalta ulkopuolisia, joskin jäsenyyssuhteessa olevia tahoja. Normaalisitovuuspiirin tarkastelua helpottaa kuvio, jossa on pidetty silmällä valtakunnallisten liittojen välillä tehtyä työehtosopimusta.

Organisaatorakenteita seuraten TES:n sitovuus on kuvattu seuraavassa kuviossa näin: (Saloheimo 2008, 53.)



Kuvio 2. Työehtosopimuksen sitovuuspiiri – yleiskuva (Saloheimo 2008, 53)

4.3 Yleissitova työehtosopimus

Yleissitovuus työehtosopimukseen muodostuu Työsopimuslain 7§ mukaisesti työnantajalle seuraavasti:

”Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.” (Työsopimuslaki 55/2001, 7§.)

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta (sosiaali- ja terveysministeriö) vahvistaa päätöksellään, onko valtakunnallinen työehtosopimus

yleissitova. ”Työehtosopimuslain 2§:ssä on määrämuodon lisäksi säädetty tiedoista ja ilmoituksista, joita sopijaosapuolten on toimitettava sosiaali- ja terveysministeriölle muun muassa työehtosopimuksen solmimisesta, sitovuuspiiriin kuuluvien jäsenyritysten ja työntekijöiden määristä ja työehtosopimuksen lakkaamisesta (2-4 mom.). Nämä velvoitteet palvelevat ennen muuta valtakunnallisten työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamista ja valvontaa. Velvoitteiden noudattamisella ei ole vaikutusta työehtosopimusten pätevyYTEEN.” (Saloheimo 2008, 35.) Kaupan TES on alalla yleissitova.

4.4 Paikallinen työehtosopimus

Yksittäinen työnantajayritys voi solmia lähinnä kahdenlaisia työehtosopimuksia. Kysymys voi olla liittojen välisestä työehtosopimuksesta riippumattomasta itsenäisestä yrityskohtaisesta sopimuksesta. Osapuolina siinä voivat olla esimerkiksi järjestäytymätön yritys ja alan ammattiliitto tai paikallinen ammattiosasto. Sopimuksen sisältö voi tällöin olla kokonaan alan valtakunnallisen työehtosopimuksen mukainen (liityntäsopimus) tai sopimuksessa voi olla yrityskohtaisia sovelluksia. Myös järjestäytynyt ja valtakunnalliseen työehtosopimukseen sidottu työnantaja voi tehdä itsenäisen paikallisen työehtosopimuksen työntekijäyhdistyksen kanssa. Sovellettaessa tällaista sopimusta valtakunnallisen työehtosopimuksen rinnalla, nämä sopimukset eivät saisi olla keskenään ristiriidassa. Tällöin on tavallisesti sovittu paikallisessa sopimuksessa sellaisista asioista, joista ei ole lainkaan määräyksiä valtakunnallisessa sopimuksessa, tai paikallisesti sovitut edut ovat parempia kuin liittojen välisen sopimuksen mukaiset. Tällainen sopimisen aihe voi olla esimerkiksi työehtosopimuksen mukaista aika- tai suorituspalkkausta täydentävä tulospalkkaus. Itsenäisen paikallisen työehtosopimuksen tekemistä koskevat samat sopimuksen osapuolia, määrämuotoa ynnä muuta koskevat vaatimukset kuin työehtosopimuksia yleensäkin. (Saloheimo 2008, 26.)

5 PAIKALLINEN SOPIMINEN

5.1 Suppea ja laaja paikallisen sopimisen käsite

Itse paikallisen sopimisen käsite on peräisin valtakunnallisista työehtosopimuksista. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan sellaista työehtojen asettamista, joka tapahtuu jotakin sopimismenettelyä käyttäen yritys- ja/tai työpaikkatasolla. Kollektiivisopimuksissa on ollut määräyksiä, jotka sallivat, kelpuuttavat tai edellyttävät sopimaan paikallisesti määräyksen tarkoittamasta asiasta. Paikallisen sopimisen käsite ei ole yksiselitteinen. Jopa osapuolten näkemykset siitä, onko päätösvaltaa siirretty paikalliselle tasolle, saattavat olla ristiriitaisia. Paikallisessa sopimisessa ajatellaan, laajuuteen perustuen, olevan kaksi eri määritelmää. (Kairinen ym. 2008, 17.)

Suppean näkemyksen mukaan paikallisella sopimisella tarkoitetaan ainoastaan TES:ssä nimenomaan määriteltyä toisin sopimista tai myös sellaisia määräyksiä, jotka edellyttävät, että tietyistä asioista sovitaan paikallisesti. Mikäli työehtosopimuksen määräyksessä ei mainita käsiteparia ”paikallinen sopiminen” tai ”työpaikkakohtainen sopiminen”, ei sen perusteella syntynyttä sopimusta voida pääsääntöisesti lukea tämän suppean käsitteen piiriin ainakaan silloin, kun sopimuksen ei ole tarkoitettu saavan työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. (Kairinen ym. 2008, 17.)

Jos työehtosopimukseen perustuvaa paikallisen sopimisen mahdollisuutta ei haluta käyttää, noudatetaan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa olevaa toissijaista määräystä, jota on kutsuttu ”perälaudaksi”. Työehtosopimuksissa on myös määräyksiä, joissa asetetaan joitakin rajoja tai raameja sille minkälaisten rajojen puitteissa paikallisen sopimuksen tulisi pysyä, näitä kutsutaan termillä ”sivulauta”. Kaupan TES:ssä ei ole näitä nimityksiä käytetty (Kairinen ym. 2008, 17.)

Paikallisen sopimisen käsite on saanut myös laajemman merkityksen sikäli, että myös muunlaisiin kelpuutuksiin kun työ- ja virkaehtosopimuksien nimenomaisiin määräyksiin perustuva paikallinen sopiminen luetaan laajasti ymmärretyn käsitteen

piiriin. Yritys-, työpaikka- tai yksilötason sopiminen voi nimittäin perustua myös lakeihin tai normaaliin sopimusautonomiaan. On myös useita sellaisia henkilöstöä koskevia asioita, joista ei ole laissa säännöksiä tai työehtosopimuksessa määräyksiä. Myös olemassa olevan työ sopimuksen ehtojen muuttaminen sopimalla luetaan tämän laajasti ymmärretyn paikallisen sopimisen käsitteen piiriin. (Kairinen ym. 2008, 17.) Tässä tutkimuksessa on ymmärretty paikallinen sopiminen laajemman määritelmän mukaisesti. Tutkimuksessa keskitytään kuitenkin henkilöstön erilaisiin käsityksiin paikallisesta sopimisesta.

5.2 Sopiminen ja sopimus

Kuitenkin on syytä tehdä ero sopimisen ja sopimuksen käsitteiden välille. Sopiminen on neuvottelutoimintaa, jolla pyritään sopimuksen aikaansaamiseen. Sopiminen ei aina johda nimenomaiseen oikeustoimilain mukaiseen sopimukseen. Sopimusoikeudessa sopimuksen käsite määritellään yleensä oikeustoimilain pohjalta, mutta samalla todetaan, että sopimuksia on monenlaisia. (Kairinen ym. 2008, 18.)

Työpaikoilla käydään henkilöstön kanssa monenlaisia neuvotteluja, palavereja tai keskusteluja. Sopimistarkoituksessa pidetyn neuvottelun tulos, jos sellainen saavutetaan, voi olla vain (nimenomainen tai hiljainen) suostumus (lupa, myöntyminen) johonkin toimenpiteeseen (esim. suostumus ylitöihin, muutoksiin, siirtoihin tai vapaapäivään). (Kairinen ym. 2008, 18.)

Neuvottelutulos voi olla myös vain jonkinlainen yhteisymmärrys (konsensus) tilanteen tosiasioista ja niiden merkityksestä asianosaisille ilman että se sisältää selkeää sopimusta konkreettisista toimenpiteistä ja työehdoista. Useasti yhteistoimintalain (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/ 2007) tarkoittamissa yt-neuvotteluissa päädytään tällaisiin neuvottelutuloksiin, jotka eivät juridiselta luonteeltaan ole varsinaisia sopimuksia. Jos kuitenkin suostumusten tai yhteisymmärryksen pohjalta aletaan käytännössä toimia niin kuin puhuttiin eikä asioita riitauteta, voidaan tätä kautta katsoa asiasta syntyneen sopimuksen (=konkludenttinen sopimus). Käytännössä puhutaankin tällöin niin, että ”asiasta sovittiin”. (Kairinen ym. 2008, 18.)

5.3 Paikallisen sopimisen edellytyksiä

EK:n näkemyksen mukaan paikallisesta sopimisesta ajatellaan näin: Sopimisen osapuolilla tulee olla aito ja yhteinen tarve sopia. Asiaan liittyvät faktat ja vaihtoehdot on käytävä avoimesti läpi. Joskus on myös uskallettava kyseenalaistaa perinteiset toimintatavat. Paikallisen sopimisen ehdoton edellytys on osapuolten luottamus ja hyvät neuvottelusuhteet. Johtamis- ja organisaatiokäytännöt ovat myös joko esteitä tai edellytyksiä neuvottelulle, sekä toisaalta neuvottelutaidot. Ehdoton edellytys on myös juridinen sopimusvalmius, eli osapuolilla tulee olla riittävät tiedot normeista jotka koskettavat sovittavaa asiaa. Ennen sopimista on hyvä keskustella alustavasti ja asettaa tavoitteet, mihin neuvotteluilla pyritään. Tärkeää on seurata sopimisen onnistumista, tiedottaa siitä ajoissa ja rehellisesti sekä tarvittaessa on tehtävä mukautuksia. Paikallinen sopiminen on työpaikan osapuolten tarpeisiin, luottamukseen ja hyötyyn perustuvaa muutosten hallintaa. EK:n näkemyksen mukaan paikallinen sopiminen liittyy usein muutostilanteisiin ja muutosjohtajuuteen. (Elinkeinoelämän keskusliiton [www-sivut](http://www.sivut) 2013.)

Eri alojen TES:set voivat poiketa toisistaan huomattavasti paikallista sopimista koskevilta määräyksiltään. Joissakin TES:ssa paikallisen sopimisen rajat ja menettelytavat voivat olla hyvinkin täsmällisesti määriteltyjä, joissakin määräykset ovat yleisluontoisia ja voivat antaa valtuudet sopia liki kaikesta työehtosopimuksessa toisin. (Elinkeinoelämän keskusliiton [www-sivut](http://www.sivut) 2013.)

Muistettava kuitenkin on että, työelämää koskevan lainsäädännön ja sen tulkintaperiaatteiden mukaisesti työpaikoilla on voitu ja voidaan sopia työntekijän kannalta paremmista työsuhteen ehdoista kuin mitä laki tai alaa koskeva TES vähintään määrää. Poikkeaminen työsuhteen ehdoista työntekijän vahingoksi ei sen sijaan pääsääntöisesti ole lain mukaan mahdollista (työntekijän suojeluperiaate). (Työsuojelurahaston [www-sivut](http://www.sivut) 2013.)

5.4 Paikallisen sopimisen sopijaosapuolet

Työnantaja. Työehtosopimukset sääntelevät paikallisen sopimisen työnantajaosapuolta toteamalla, että osapuolina ovat yritys, yhtiö taikka työnantaja tai hänen edustajansa. Juridisen henkilön puolesta oikeustoimia tekevät luonnolliset henkilöt, tässä tapauksessa työnantajan edustajat. Edustusasema voi johtua suoraan työnantajan edustajan asemasta tai nimenomaisesta määräyksestä. (Kairinen ym. 2008, 25.)

Palkansaajapuoli. Kysymys henkilöstön edustajasta on tulkinnanvaraisempi kuin kysymys työnantajan edustajasta. Pääsääntöisesti henkilöstön edustajana on luottamusmies, mutta ongelmat voivat liittyä sekä epäselviin työehtosopimuskirjauksiin että siihen, millainen sopimus luottamusmiehellä on valtuus tehdä, tai miten ”työntekijät” joukkona velvoittautuvat sopimukseen. Kysymys on yleensä luottamusmiehen edustamisoikeudesta. Sopijaosapuolina voivat olla myös yksittäinen työntekijä sekä työntekijäryhmä, mutta silloin sopiminen ei ole kollektiivista. Luottamusmies on yleensä kuitenkin ainut kollektiivisen sopimiseen oikeutettu työntekijöiden edustaja. (Kairinen ym. 2008, 26-27.)

Luottamusmiehen asema perustuu työehtosopimukseen. Sen sijaan TSL 13:3:ssä on säädetty luottamusvaltuutetusta, jonka sellaiset työntekijät, jolla ei ole työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita. Työehtosopimuksen perusteella valittuun luottamusmieheen nähden luottamusvaltuutettu on toissijainen ja normaalisitovan työehtosopimuksen mukaista luottamusmiesjärjestelmää täydentävä henkilöstön edustaja. Työntekijöillä ei voi olla kelpoisuutta antaa paikallisen sopimuksen teon valtuutusta luottamusvaltuutetulle, jos työehtosopimuslain perusteella sitovassa työehtosopimuksessa edellytetään, että sopijaosapuolena on luottamusmies.” (Kairinen ym. 2008, 26-27.)

Tulkinnanvarainen on myös se, voiko yksittäinen työntekijä tehdä työehtosopimusvaikutteisen paikallisen sopimuksen, kuten eräissä viitettyöehtosopimuksissa määritetään. Yksittäisen työntekijän solmiman paikallisen sopimuksen asema on oikeuskirjallisuudessa osin kiistanalainen. Työehtosopimusvaikutteisesti solmittava paikallinen sopimus on nimittäin

luonteeltaan kollektiivinen työehtojen säännöstäminen muoto. Kuitenkin Kaupan työehtosopimuksessa on annettu mahdollisuus sopia työehtosopimusvaikutteisesti myös yksittäisen työntekijän kanssa. Kyse onkin siitä että onko sopimus työ sopimustasoinen vai saako se työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Työehtosopimuksen osaksihan voidaan esim. viittaamalla ottaa lakien säännöksiä ja keskusjärjestöjen sopimuksiakin. Myös työ sopimustasoinen sopimus voidaan näin ottaa valtakunnallisen työehtosopimuksen osaksi. Laajasti ja käytännönläheisesti ymmärrettynä paikallisen sopimisen käsite kattaa myös työehtosopimusmääräysten soveltamista ja niiden tulkintaa koskevat sopimukset. Laajasti ymmärretyn paikallisen sopimisen käsitteen alaan kuuluvat myös työ sopimusehtojen muuttamiset jo alkaneen työsuhteen aikana. (Kairinen ym. 2008, 26-56.)

Kuitenkin on katsottu, ettei yksittäisen työntekijän työehtosopimuksen valtuutuksella tekemää sopimusta, jolla sovitaan ainoastaan kyseisen työntekijän työsuhteessa noudatettavasta ehdosta, voida pitää työehtosopimuksena. Tämä sopimus olisi silloin työehtosopimuksen sallima sopimus, mutta työ sopimustasoinen. Oleellinen on kysymys siitä kenellä on valtuutus kollektiiviseen sopimiseen eli valtuutus sopia ehtoja toisten puolesta. (Kairinen ym. 2008, 27.)

Kaupan TES sanoo paikallisen sopimisen osapuolista seuraavasti:

- ”sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu”
(Kaupan työehtosopimus 2012.)

Porin Starkilla on yksikön päälliköllä asemansa vuoksi mahdollisuus toimia Porin Starkkia koskevassa paikallisessa sopimisessa työnantajan edustajana. Starkki-ketjulla on yhteinen luottamusmies. Kaupan TES:n mukaan luottamusmies on ainut kollektiivisen sopimiseen valtuutettu, ilman erillistä valtuutusta. Porin Starkilla ainoana ”paikallisena” työntekijöiden edustajana on työsuojeluvaltuutettu. Kaupan TES ei anna valtuutusta työsuojeluvaltuutetulle toimia kollektiivisen paikallisen sopimisen edustajana.

5.5 Yleisesti paikallisesti sovittavia asioita

Seuraavassa on lueteltu EK:n tietoihin perustuen, yleisellä tasolla, paikallisesti sovittavia aihealueita.

Joustavat työaikajärjestelyt

- -Työajoista sopimisella pitkät perinteet, paikallinen sopiminen aloitetaan usein työajoista sopimalla
- -Työajan tasoittuminen, työaikakokeilut, työaikapankit, etätyö
- -Joustaviin työaikoihin suhtaudutaan yleensä myönteisesti, koska koetaan, että ne hyödyttävät yleensä kaikkia osapuolia
- -Saavutettu merkittäviä tuloksia: tuottavuus, tehokkuus, työajan järkevä käyttö, työtyytyväisyys lisääntyy, työntekijän elämäntilanne voidaan usein huomioida paremmin

Palkkaus

- Sovitaan työehtosopimukseen perustuvien yrityskohtaisten korotuserien jakamisesta tai palkankorotusten ajankohdasta, siirtämisestä(tai jopa korotuksesta luopumisesta).
- Sovitaan sopeutumisesta heikentyvään tilaus- tai työmäärään
- Tulokseen perustuva palkanosa

Muutostilanteet ja henkilöstön asema

- Tehtävien ja toimenkuvien muutokset, työvoiman käyttö, henkilöstön siirrot työpisteestä tai toimipaikasta toiseen
- Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat, kuten lomautukset ja henkilöstön vähennykset. (YT-laki määrittelee)

Muita sovittavia asioita

- Työsuojaan liittyvät asiat
- Henkilöstön koulutus
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- Henkilöstön ajankäyttö

(Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut 2013)

Kairinen ym. kirjoittaa yksityisen sektorin sopimisen asioista näin: ”Palkka- asiat on merkittävä paikallisen sopimisen kohderyhmä. Työehtosopimuksen puitteissa on sovittu muun muassa palkkaperusteista, -järjestelmistä, erilaisista lisistä ja korvauksista ja työpaikkakohtaisen erän jaosta. Myös tulos- ja voittopalkkioista sekä vastaavista bonuksista on sovittu jotakin paikallisesti. Työaika-asioitakin on sovittu runsaasti. Kysymys on ollut usein työ-, vapaa- ja loma-aikoja koskevista joustoista. Henkilöstön aseman muutoksista sopiminen on myös melko yleistä.” (Kairinen ym. 2008.)

Kairinen Uhmavaara & Murto kirjoittaa suhtautumisesta paikallisen sopimisen kehittämiseen yksityisellä sektorilla näin: ”Sopimisen mahdollisuuksia on viime vuosina laajennettu etenkin työehtosopimuksilla. Tästä huolimatta osapuolten käsitykset laajentamistarpeesta ovat pysyneet melko samoina. Koska etenkin työnantajapuolella on asiasta saatu valtaosin myönteisiä kokemuksia ja vaikutuksia, on ymmärrettävää, että yli 70 prosenttia työnantajien edustajista kannatti paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä edelleen jonkin verran tai paljonkin. Toisaalta kun henkilöstön edustajien kokemukset eivät olleet yhtä vahvasti myönteisiä ja kun sopimisen asetelmakaan ei heidän enemmistön mukaan ole ollut riittävän tasavertainen, he suhtautuvat mahdollisuuksien laajentamiseen varauksellisesti.” (Kairinen ym. 2008, 9.)

6 KAUPAN TES JA PAIKALLINEN SOPIMINEN

Kaupanalan työehtosopimus 2012 (Kaupan TES) solmija osapuolina ovat olleet Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja työnantajaosapuolena Kaupanliitto. Kaupan TES on alalla yleissitova ja sitä noudatetaan yrityksessä, jonka toimialana on:

- a) vähittäiskauppa
- b) tukkukauppa
- c) agentuuritoiminta
- d) kioskikauppa
- e) huolto- ja liikenneasematoiminta
- f) kaupan palvelu- ja tukitoiminta

g) konevuokraus

(Kaupan työehtosopimus 2012.)

Kaupan TES:ssä on esitetty paikallisesta sopimisesta seuraavasti:

”23§ Työpaikkakohtainen sopiminen.

1. Työpaikkakohtaisesta sopimisesta:

- sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu
- sopimus on tehtävä kirjallisesti
- sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi
- toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta
- yli 9 kuukautta kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla
- sopimuksen päättyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä

2. Sovitunjärjestelyn ollessa sidottu tiettyyn ajanjaksoon se jatkuu irtisanomisesta huolimatta jakson loppuun” (Kaupan työehtosopimus 2012.)

Voimassaoleva Kaupan TES antaa mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen useassa kohdassa ja joissakin kohdissa velvoitetaan paikalliseen sopimiseen. Seuraavassa lueteltuna paikalliseen sopimiseen liittyvät kohdat:

1. Säännöllisen työajan järjestämisestä puhutaan kohdassa 6§ Työaika; ”Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei paikallisesti toisin sovita” ja ”Työpaikkakohtaisesti sopien (23§:n mukaan) säännöllinen työaika voi olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa”. Tasoittumisjärjestelmäkohdassa velvoitetaan työnantajaa seuraavasti: ”Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava luottamusmiehelle, tai jollei sellaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika. Käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää työnantaja ja luottamusmies selvittävät työaikasuunnittelun lähtökohtia sekä suhteutetun kuukausipalkan

käyttömahdollisuuksia.” Kohdassa Työvuoroluettelo, sanotaan ”Työvuoroluettelo laadittaessa on työntekijälle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä.” Kohdassa Vuorokausilepo, annetaan mahdollisuus sopia vuorokausilevosta toisin, kuitenkin minimissään 7 tuntia, sen ollessa lähtökohtaisesti 11 tuntia. (Kaupan työehtosopimus 2012.)

2. Vapaiden järjestämisestä yhdenjaksoiseksi puhutaan kohdassa Vapaat 7§; ”Konttorityöntekijän vapaapäivien yhdistäminen edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (23§:n mukaan).” Työnantaja ja alle 37,5 tuntia tekevä työntekijä voivat sopia työntekijän halutessa 6-päiväisestä työviikosta. Kohdassa Sunnuntaivapaa, sanotaan ”Työntekijällä on kalenterivuoden aikana vähintään 22 työstä vapaata sunnuntaita, ellei toisin sovita 23§:n mukaan.” Kohdassa Arkipyhäviikon työajan lyhennys, sanotaan ”Konttorityöntekijän työajan lyhennys tasoittamisjärjestelmässä edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (23§:n mukaan). (Kaupan työehtosopimus 2012.)
3. Kohdassa ruoka- ja kahvitauko 8§, annetaan mahdollisuus sopia paikallisesti ruokatauon lyhentämisestä enintään 30 minuutilla tai ruokatauon poistamisesta kokonaan, jolloin työntekijä voi ruokailla työaikana. (Kaupan työehtosopimus 2012.)
4. Varastotyöntekijöiden palkkaa käsittelevässä 13§ sanotaan; ”Lisistä sovitaan paikallisesti. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.” 15§ Muut ammattiryhmät, kohdassa Vahtimestarit sanotaan että lisät voidaan sopia osaksi kokonaispalkkaa. (Kaupan työehtosopimus 2012.)
5. Poissaoloja käsittelevä, 16§ Sairastaminen, sanotaan että paikallisesti voidaan sopia sairausajan palkan maksamisesta seuraavaa:
 - Sairausvakuutuslain karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi palkka.
 - Karenssin jälkeisiltä työpäiviltä maksetaan päiväpalkan ja sairausvakuutuskorvauksen erotus. Maksaminen edellyttää selvitystä päivärahan suuruudesta. (Kaupan työehtosopimus 2012.)

6. Lomapalkan ja lomakorvauksen maksamisesta sanotaan kohdassa 20§ Vuosiloma: ”Lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista, ellei työpaikkakohtaisesti (23§:n mukaan) sovita sen maksamisesta yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä. Jos yrityksessä on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.” (Kaupan työehtosopimus 2012.)
7. Lomarahan maksuajankohdasta sanotaan seuraavasti, kohdassa 21§; ”Lomараha maksetaan loman alkaessa, ellei työpaikkakohtaisesti (23§:n mukaan) sovita sen maksamisajankohdasta toisin.” Kohdassa Lomarahan vaihtaminen vapaaksi, sanotaan että työnantaja ja työntekijä voivat sopia kirjallisesti lomarahan pitämisestä vastaavana paikallisena vapaana. (Kaupan työehtosopimus 2012.)
8. Myyjien työasujen huoltamisesta puhutaan kohdassa, 24§ Erinäiset määräykset; ”Työnantaja huoltaa omistamansa työasut, ellei paikallisesti korvausta vastaan sovita toisin.” (Kaupan työehtosopimus 2012.)
9. Kohdassa 25§ Erimielisyydet, puhutaan paikallisista neuvotteluista; ”Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijän tai luottamusmiehen kanssa. Asian jäädessä erimieliseksi laaditaan 2 kappaleena erimielisyysmuistio.” Kohdassa Neuvottelujen toteutus sanotaan että ”Paikalliset- ja liittoneuvottelut aloitetaan ja käydään viivytyksettä.” (Kaupan työehtosopimus 2012.)

Muotomääräykset työehtosopimuksen mukaisessa paikallisessa sopimisessa koskevat lähinnä vaatimusta kirjallisesta muodosta. Kaupan työehtosopimuksessa on sanottu, että sopimus on tehtävä kirjallisesti. Joidenkin työehtosopimusten ns. tekninen määräys paikallisesta sopimisesta kuitenkin mahdollistaa myös suullisen sopimisen. Kirjallisuusvaatimus ei aina yksiselitteisesti tarkoita sopimusasiakirjaa vaan sillä voidaan ymmärtää myös esimerkiksi pöytäkirjoja tai muistioita. Kirjallisuusvaatimusta paikallisessa sopimisessa on perusteltu mm. työehtosopimusjärjestelmään liittyvillä seikoilla, kuten valvontavelvollisuudella. Toisaalta

kirjallisuusvaatimuksen on katsottu täyttyneen jo silloin, kun sopimiseen kelpuuttava määräys työehtosopimuksessa on kirjallisessa muodossa. Lisäksi kirjallisen muodon puolesta on argumentoitu osallisten oikeussuojalla, tiedonsaannilla ja kolmanteen ulottuvilla vaikutuksilla. (Kairinen ym. 2008, 29.)

7 TUTKIMUSMENETELMÄ

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen, ja siinä hyödynnetään laadullisia tutkimusmenetelmiä.”Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jossa yritetään tehdä uusia havaintoja ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja käyttäen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ilmiötä, ymmärtämään ja antamaan siitä tulkinta.”(Kananen 2008, 24-25.)

Tutkimusmenetelmä on fenomenografia. ”Erityisesti kasvatustieteessä käytetyn fenomenografisen tutkimusotteen tavoitteena on tuoda päivänvaloon ihmisten erilaisia käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Lähtökohtana on ajatus siitä, että ihmisillä on hyvinkin erilaisia ja toisistaan poikkeavia käsityksiä kulloinkin tutkittavasta asiasta. fenomenografia on laadullinen tutkimussuuntaus, jossa keskitytään käsitysten eroavaisuuksien tutkimiseen.” (Rissanen 2003.) ”Marton ja Booth (1997) määrittelevät fenomenografian tutkimuskohteeksi vaihtelut tavassa kokea jotakin, toisin sanoen sen seikan selvittämisen, miten ihmiset kokevat maailman ilmiöineen. Jo itse haastattelu eroaa tavanomaisesta haastattelusta siinä, että haastattelija pyrkii herättämään haastateltavassa uudenlaista tietoisuutta tutkittavasta ilmiöstä.” (Hirsjärvi & Hurme 2004,168.)

Tämän tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty teemahaastatteluina. Teemahaastattelu on tavallaan lomakehaastattelun vastakohta eli mahdollisimman vähän strukturoitu. Käytännössä teemahaastattelussa kysymysten asettelu käsittelee tiettyjä teemoja ja jättää vastaajalle sekä haastattelijalle liikkumatilaa, laajentaa

haastattelukysymyksiä. Tutkittavan aiheen vuoksi tässä tutkimuksessa kysymykset ovat kuitenkin melko tarkkoja, vaikka haastattelut toteutettiin keskustelunomaisesti ja joustavasti. Teemahaastattelussa kysymysten esittämisjärjestys voi myös vaihdella eri haastateltavien kohdalla.

Tässä tutkimuksessa on valittu haastattelumuodoksi teemahaastattelu sen vuoksi, että on saatu esille erilaisia käsityksiä tutkittavasta aiheesta. Haastatteluja tehtiin Starkki Porissa kolmelle henkilöstön edustajalle. Haastattelujen ajankohta oli 2.4.-10.4.2013. Haastattelut suoritettiin Starkki Porin neuvotteluhuoneessa. Haastattelujen kesto aika vaihteli 20 minuutista 30 minuuttiin. Haastateltavia henkilöstön edustajia Starkki Porista oli kolme. Työntekijä 1 toimistoesimies, nainen, ollut 13 vuotta Starkki Porissa. Työntekijä 2 myyjä, nainen, ollut töissä Starkki Porissa 9 vuotta. Työntekijä 3 myyjä, työsuojeluvaltuutettu, mies, ollut töissä Starkki Porissa 6 vuotta. Teemahaastattelun kysymykset on tutkimuksen liitteenä. Haastattelut nauhoitettiin sanelulaitteeseen. Sanelulaitteelta haastattelut litteroitiin sanatarkasti avustaviin tiedostoihin. Tiedostoista on analysoitu tutkimuksen tuloksiin erilaisista käsityksistä. Ketjun yhteinen luottamusmies haastateltiin puhelimitse.

8 HAASTATTELUIJEN TULOKSET

Haastateltavat olivat olleet Starkin palveluksessa 6-13 vuotta. Ikähaarukka oli 30 ja 50 vuoden välillä. Kaikki haastateltavat olivat saaneet jonkinasteisen kaupallisen koulutuksen, sekä osa työnantajan järjestämää koulutusta. Haastateltavista yhdellä oli juuri alkanut opiskelu työn ohessa. Haastatteluista on käyty läpi vastausten pääteemat. Vastauksista otetut suorat lainaukset on sisennetty ja kursivoitu.

8.1 Käsitykset paikallisen sopimisen tavoitteista

Tavoitteena oli yleisimmin koettu joustavuus ja niiden myötä työnantajalle säästöt. Kuitenkin esimerkissä 1 nousee kysymys tuleeko joustoista odotettua säästöä työnantajalle.

(1.) Siis säästöjä, se ett niinku rahallista säästöä, vaik mikä se nyt loppu viimeks on sitten se rahallinen säästö? Joustoja tavallaan just ja sitä kautta säästöjä. (Työntekijä 2)

Työntekijällekin koettiin kyllä joustoista olevan etua. Työntekijä 1 käsityksen mukaan paikallisella sopimisella on saatu ja pitäisi tulevaisuudessa yhä enemmän saada molemmille osapuolille hyötyä.

(2.) Kyllä nuo Tessiä täydentävät ja jossain kohti toisin sopimisetkin voi olla tarpeellisia, että saatat yksilöllisemmin toimivia toimintatapoja käyttöön verrattuna muihin alan työnantajiin ja myöskin meidän ketjussa on erilaisissa olosuhteissa toimivia yksiköitä (Työntekijä 1)

(3.) -Lähinnä nään sen positiivisena, kun tällanen paikallinen sopiminen tulee lähelle ittee, niin siinä haetaan parempaa tuntemusta (Työntekijä 1)

Lähinnä paikallinen sopiminen käsitettiin normaalina arkisena työntekijän ja työnantajan välisenä kanssakäymisenä, ja siten laajemman käsitteen mukaisena. Luottamusmiehen kokemuksen mukaan paikallisella sopimisella on ollut tasapuolisesti joustavat vaikutukset.

8.2 Käsitykset paikallisen sopimisen aiheista

Kun kysyttiin mistä on sovittu paikallisesti, niin vastauksissa esiintyi työajat, ruokataukojen pituus, koulutuksista sopiminen, työpisteiden vaihto ja lomista sopiminen. Lomautustilanteessa lomautuksen jakautumisesta oli myös sovittu. Tässä vaiheessa käsityksissä paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja käsitteen laajuudesta tuli suuria eroja. Erään näkemyksen, esimerkki 4, mukaan Porin Starkilla ei ole pystytty sopimaan mitään paikallisesti, vaan sopiminen on tapahtunut aina koko ketjussa.

(4.) Paikallisesti mun mielestä Pori ei pysty sopimaan mitään, mutta koko ketju on sopinut, esim. viimeisimpänä että kesälomakauden ulkopuolella pidetty lomaviikko saadaan pitää 1,5 kertaisena (Työntekijä 1)

Toisaalta erään työntekijän näkemyksen mukaan paikallinen sopiminen tapahtuu Starkki yksiköissä lähes yksinomaan.

(5.)sopija osapuolia ovat olleet Porissa yksikön päällikkö/ työntekijä, myymäläesimies/ työntekijä ja työntekijä/työntekijä (Työntekijä 3)

Luottamusmies kertoi muun muassa olleensa sopimassa yt-menettelyn mukaisesti aukioloaikojen muutoksesta eräässä yksikössä. Luottamusmies mainitsi myös saman loman siirtosopimuksen kuin työntekijätkin ja se tehtiin koko ketjua koskevana kollektiivisenä sopimuksena muotomääräystenmukaisesti.

8.3 Käsitykset paikallisen sopimisen muotomääräyksistä

Työntekijät olivat pääpiirteissään sitä mieltä että Porin Starkilla sovittuja asioita ei ole kirjattu mihinkään. Työaikajärjestelmään kirjaamisen otti eräs työntekijä esille, mutta mietiskeli sitten kuitenkin että onko se sellaista kirjaamista, mitä työehtosopimus edellyttää. Työsuojelutoimikunnan kokous mainittiin sellaiseksi joka kirjataan.

(6.) Minun mielestä ei ole tehty sellaista sopimista Porissa, mikä olisi kirjattu. En ainakaan tiedä että sellasia kirjattais. (Työntekijä 1)

(7.)Ei niitä ole kirjattu Porissa, ne on ollu pitkällä aikavälillä muodostuneita käytäntöjä ns. herrasmiessopimuksia. (Työntekijä 3)

(8.) En mä oikeestaan tiä, onkohan nää ihan tääl meitä keskenään sovittuja juttui että ei ole tehty mitään kirjallista. (Työntekijä 2)

Kirjallisessa muodossa olevia sopimuksia ajateltiin kuitenkin ketjutasolla tapahtuneen.

(9.) Mutta ketjussa vois olla päätetty noita työnkuvia ja semmosia, liittyskö ne justiin siihen, niistä on tuolla intranetissä (Työntekijä 2)

Luottamusmies oli ollut tekemässä sopimuksia joista oli vähintään pöytäkirjat tehty. Ja hänelle oli siis tuo työehtosopimuksen kirjallinen muoto selvä asia. Sopiminen on tapahtunut pääasiassa koko ketjun tasolla.

8.4 Käsitykset sopijaosapuolista ja luottamusmiehen roolista paikallisessa sopimisessa

Sopijaosapuoliksi osa ajatteli nimenomaan luottamusmiehen ja ketjujohdon. Osa taas ajatteli että vain Porissa ja yksikönpäällikkö/ työntekijä tai työntekijät.

(10.) Täällä yksikössä yksikönpäällikkö vastaa toisesta puolesta meidän työntekijöiden kanssa ja se on toiminut ihan hyvin, en ole kuullut mitään isompaa moitetta. (Työntekijä 1)

Myös myymäläesimies/ työntekijä mainittiin sopijaosapuolina. Yhden näkemyksen mukaan (esimerkki Nro 5) myös työntekijä olisi työntekijän kanssa sopijaosapuolia jossakin tilanteessa. Kysymykseen että ovatko sopijaosapuolet olleet oikeat ja tasapuoliset tekemään sopimuksia, vastattiin esim. näin:

(10.) Tiedot on riittäneet sopimistilanteessa, ja lisätietoa saa luottamusmieheltä ja henkilöstöpäälliköltä. (Työntekijä 1)

(11.) Yksittäinen työntekijä ei voi oikein vaikuttaa sopimisen sisältöön, enemmänkin pitää hyväksyä mitä työnantaja esittää, eikä aina riitä tietämystä sopimiseen. (Työntekijä 2)

Luottamusmiehen roolista tapahtuneessa sopimisessa ei ollut muodostunut henkilöstölle selkeää käsitettä. Paikallinen sopiminen oli ilmeisesti tapahtunut ”kaikessa hiljaisuudessa” ketjutasolla.

(12.) Luottamusmies toimii meillä ketjussa, vaikutus paikalliseen sopimiseen pienessä roolissa. (Työntekijä 3)

(13.)-Mun mielestä ketjussa tapahtuu paikallista sopimista, ja silloin siellä on luottamusmies toisena osapuolena ja toisena on ketjun johtoryhmä (Työntekijä 1)

(14.) Työsuojeluvaltuutettu voisi olla enemmän mukana, jos se on mahdollista. (Työntekijä 2)

Luottamusmies myönsi että hän ei oikein voi olla jokaisen yksikön jokaisessa sopimisessa millään paikalla, ja toisaalta ei nähnyt sitä aina tarpeelliseksikaan. Hänen käsityksen mukaan paikalliseen sopimiseen kuuluu myös nuo laajemman

käsitteen, ei kollektiiviset sopimisen muodot, joissa sopijaosapuolina voi olla myös yksittäinen työntekijä tai työntekijäryhmä mutta sopia voi vain omien asioiden osalta. Luottamusmies ajatteli myös että työsuojeluvaltuutetun pitäisi saada sopimiseen suurempi rooli paikallisena henkilöstön edustajana.

8.5 Käsitteet paikallisen sopimisen tulevaisuudesta ja suhdanteiden vaikutus

Työntekijät olivat keskimäärin valmiita jopa lisäämään paikallisen sopimisen osuutta, kunhan minimiehdot tulevat työehtosopimuksesta. Mutta tässäkin kohtaa oli monta erilaista käsitystä missä ja miten ja kenen toimesta sopiminen tapahtuu.

(15.) -paikallista sopimista haluis toisaalta lisätä, jos vaan saatas työntekijän etuja parannettua, veikkaan kyllä että enemmänkin siinä haetaan työnantajan etua (2)

(16.) -meillä sopiminen jatkuu varmaan samanlaisena, meillä henkilökunnan vaihtuvuus pieni. Jossain kaupanalalla vaihtuvuus suurempi sekä osa-aikaisuus tuo sopimusongelmia (3)

Paikallinen sopiminen nähtiin mahdollisuutena saada omia hyviä käytäntöjä, sen sijaan että kaikessa mentäisiin orjallisesti huomioimatta työpaikan sijaintia ja erikoispiirteitä (Esimerkki Nro 2). Tuolloin tällaisessa ketjuorganisaatiossa se tarkoittaisi myös sitä että paikallista sopimista tuotaisiin enemmän yksiköihin tai ketjussa pitäisi sopimista yksilöidä eri tavalla eri yksiköihin. Silloin kaupan TES:n mukaisesti, luottamusmiehen tulisi enemmän osallistua yksikkötason paikalliseen sopimiseen. Joihinkin asioihin haluttiin sovittavaksi selkeämpiä pelisääntöjä jotka kirjattaisiin kaikkien tiedoksi.

(17.)-Selkeämmät pelisäännöt taukojen pitämisestä pitäis saada sovittua ja kirjattua selkeästi kaikkien nähtäväksi (Työntekijä 2)

Muuten otettiin kantaa hyvin käytännönläheisesti yksityiskohtiin.

(18.) Loma-asiat on sellasia mistä pitäis sopia paikallisesti (Työntekijä 2)

(19.) -palkkaus on sellanen mistä ei voi sopia muusta kun että jos etuja parannetaan (2)

Suhdannevaihtelut ajateltiin vaikuttavan sopimisen aiheisiin, ei niinkään sopimisen toimintatapoihin. Taloussuhdanteen vaikutuksesta sopimiseen nousi esiin viimeaikojen yt-menettelyyn liittyvät lomautusasiat sekä toisaalta säästämiseen tähtäävät aihealueet. Vaihtelua käsitysten erilaisuuteen ei tällä kohtaa juurikaan muodostunut.

(20.) Suhdanteen heikkeneminen vaikuttaa siihen että sovitaan noita säästöjuttuja (Työntekijä 2)

(21.) Kyllä kaupanalalla taloustilanne tietysti vaikuttaa kaikkeen toimintaan ja päätöksiin. Yt-menettelyn alaiset asiat tulee esille (Työntekijä 1)

9 POHDINTAA

Tutkimus oli tarkoitus tehdä tapaustutkimuksena, ja tutkia paikallisen sopimisen käytänteitä Starkki Porissa. Haastattelujen myötä osoittautui että tutkittava aihe on yllättävänkin vieras kaikille osapuolille. Ilmiöstä tuntui olevan erilaisia käsityksiä ja mielipiteitä. Toisaalta oli myös puutteellista tietoa. Haastattelujen myötä varmistui että tutkimuksen menetelmäksi tuli fenomenografia. Paikallinen sopiminen on niin moniulotteinen asia, että haastattelija joutui useammassa kohdassa kertomaan hieman lisätietoja, että saatiin aikaiseksi suurin piirtein teemaan liittyvä vastaus. Kuitenkin fenomenografiassa on kyse nimenomaan ihmisten käsitysten tutkimisesta. Sekä tutkimuksen tekijä että haastateltavat saivat lisätietoa paikallisesta sopimisesta. Kuitenkin käsitteestä paikallinen sopiminen löytyy niin paljon ulottuvuutta että haastateltavatkin saivat tällä tavoin vasta kiinnostuksen heräämään aiheeseen.

Palkka asiat eivät olleet sopiva aihe paikalliseen sopimiseen haastateltavien mielestä. Luulen että luottamus paikalliseen sopimiseen ei ole vielä riittävä, vaan pelätään ehtojen huonontumista. Toisaalta palkka-asioissa tapahtuu työnantajan edustajan ja yksittäisen työntekijän välistä paikallista sopimista. Tuolloin se on laajan paikallisen sopimisen käsitteen mukaista, mutta työsopimustasoista joten se ei tule

työehtosopimuksen oikeusvaikutuksen piiriin. Myöskään se ei ole kollektiivista sopimista.

Työntekijät suhtautuivat haastatteluissa positiivisesti paikalliseen sopimiseen ja olivat jopa valmiita lisäämään sen osuutta. Tosin päällimmäiseksi jäi tuo epätietoisuus, mitä se on oikeasti, missä tilanteessa on toteutunut paikallinen sopiminen. Henkilöstö esitti myös, että olisi mukava saada lisää tietoa aiheesta ”omasta talosta”. Luottamuksen lisääminen vaatisi tietämyksen lisäämistä ja hyviä kokemuksia.

Haastateltavista osa mielsi paikallisen sopimisen ainoastaan ketjussa tapahtuneeksi. Nimenomaan tuo Kaupan TES:ssä mainittu kirjallinen muoto on kyllä tukemassa sitä jakoa. Luottamusmies kertoi kaiken sovitun olevan myös kirjallisessa muodossa. Toisaalta ketju tyyppinen yritystoiminta josta johdannossakin ollut määritelmä: Kautto, Lindblom ja Mitrosen määritelmän mukaan ketjun muodostavat yhdenmukaisesti määritellyn ketjukonseptin mukaan toimivat ketjun kaupat, joiden päätöksenteko on keskitetty niiden yhteiselimenä toimivalle ketjuyksikölle (Kautto, Lindblom & Mitronen 2008, 72.) Päätöksenteon keskittyminen voi olla ristiriidassa sille että paikallista sopimista oltaisiin yksiköissä lisäämässä. Onko siis Starkki Porissa enimmäkseen tapahtunut paikallinen sopiminen teoriassa mainittua sopimista, mutta ei sopimuksia? Haastateltavillekaan tämä ei tuntunut olevan ollenkaan selvää, joten päätelmät tuovat vain käsityksiä esiin, eivät faktaa.

Haastatteluissa käytiin myös läpi Starkki Porin tilannetta luottamusmiehen osalta. Todettiin että koska meillä on vain ketjun yhteinen luottamusmies, niin Starkki Porissa sopija osapuolet ovat olleet työntekijä, työntekijäryhmä ja työnantajan edustaja. Koska paikallinen sopiminen on lähtökohtaisesti kollektiivista sopimista, jää epäselväksi voiko sopijaosapuoleksi kollektiiviseen sopimiseen valtuuttaa ketään muuta kuin luottamusmiestä. Tuolloin on tilanne niin että yksittäinen työntekijä tai työntekijäryhmä voi ainoastaan sopia itseään koskevista asioista. Toisaalta olisi halukkuutta ottaa paikalla oleva työsuojeluvaltuutettu ainakin joissain tapauksissa sopimisiin mukaan, mutta Kaupan TES:seen ei tällaista ole kirjattu.

”Tulosten ja todellisuuden mahdollisimman hyvä vastaavuus tulisi olla tavoitteena jokaisessa tutkimuksessa. Valitsemalla teemahaastattelun kaltaisen tavallista pehmeämmän menetelmän haluamme tehdä oikeutta juuri todellisuuden moni-ilmeisyydelle. Pyrimme tavoittamaan tutkittavien ilmiöiden vivahteita ja tiivistämään ne siten, että kuvauksen uudet ulottuvuudet välittäisivät haastateltavien todellisia ajatuksia ja kokemuksia.” (Hirsjärvi & Hurme 1991, 128)

Tässä tutkimuksessa toteutui tuo teemahaastattelun ominaisuus siten että, vaikka teoriaan nähden olisi toivonut asiantuntevampia vastauksia, niin haastateltavat käsittelivät aihetta kukin oman käsityksen ja tietämyksen pohjalta. Vastaukset kuvastavat niitä käsitysten monimuotoisuutta. Vaikka haastattelija onkin tehnyt haastattelurungon sekä esittänyt välillä lisäkysymyksiä, niin haastateltavat ovat kuitenkin vastanneet siten kuin he ovat asian ymmärtäneet.

”Koska teemahaastattelu on tutkimusmenetelmä, sen käyttökelpoisuutta arvioidaan tieteellisin kriteerein. Keskeisin tieteelliselle menetelmälle asetettava vaatimus on luotettavuus.” (Hirsjärvi & Hurme 1991, 128.) ”Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. Aineiston tuottamisen olosuhteet olisi kerrottava selvästi ja totuudenmukaisesti. Esimerkiksi haastattelu- ja havainnointitutkimuksessa kerrotaan olosuhteista ja paikoista, joissa aineistot kerättiin. Samoin kerrotaan haastatteluihin käytetty aika, ja mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat haastattelussa ja myös tutkijan oma itsearviointi tilanteesta.” (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232)

Teemahaastattelun olosuhteet, haastateltavat ja aineiston analysointi on käyty pääpiirteittäin läpi 7. Tutkimusmenetelmä osiossa. Mahdollisia häiriötekijöitä voi liittyä tilaan, jossa haastattelut tehtiin. Starkki Porin neuvottelutila on kyllä hyvin erillään asiakkaiden liikehdinnästä, mutta sen sijaan oma henkilökunta liikkuu vierestä ja ajoittain voi häiritä keskittymistä. Samoin eräs haastatteluista sai keskeytyksen kun tavarantoimittajan edustaja tuli kysymään vuoroansa saman tilan käyttöön. Aineiston luotettavuuteen on myös voinut olla vaikutusta aiheeseen liittyvällä varovaisuudella puhua työsuhdetta koskevista asioista. Samoin on voinut

olla vaikutusta myös sillä että haastattelun tekijä on myös samassa työorganisaatiossa työsuhteessa.

Tutkimuksen pätevyyteen liittyen voi nostaa esiin tutkimuksen reaktiivisuuden välttäminen. Reaktiivisuutta pyrittiin haastatteluissa välttämään sillä että haastateltavien on annettu vastata käsitystensä mukaisesti, ja ne on sellaisina litteroitu. Haastattelija ei siis ole johdatellut saadakseen haluamiaan vastauksia. Uskottavuus tutkimuksessa eli se onko tutkija tulkinnut oikein tutkittavien käsityksiä, on kysymyksenä hieman vaikeampi todistaa. Tulkintojen oikeellisuuteen ei voi olla vaikuttamatta tutkijan omat käsitykset ja painotukset asiasta. Havaintojen toistettavuus on mahdollista tästä aineistosta mutta kun tutkitaan ihmisten käsityksiä, niin olisi todennäköistä että toinen tutkija ymmärtäisi asioita omien käsityksiensä suodattamana.

LÄHTEET

Antola, M., Parnila, K. & Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki: Gummerus.

Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut. Viitattu 24.1.2013. <http://www.ek.fi>

Haatanen, P. 2001. Työsuhdepolitiikka. 4.p. Helsinki: Yliopistokustannus Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. 5. uud. p. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Kairinen, M., Uhmavaara, H. & Murto, J. 2008. Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turku: Uniprint.

Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kaupan työehtosopimus. 2012. Viitattu 24.1.2013. <http://www.finlex.fi/data/tes/stes343-PT50Kaupan1204.pdf>.

Kautto, M., Lindblom, A. & Mitronen, L. 2008. Kaupan liiketoimintaosaaminen. Helsinki: Talentum.

Numminen, R. & Ohvo, S. 2007. Oikeus käytännössä, liiketoiminnan juridiikka. Helsinki: Edita.

Paanetoja, J. 2008. Työoikeus tutuksi. Helsinki: Edita.

Rissanen, R. 2003. Työelämälähtöinen opinnäytetyö oppimisen kontekstinä: Fenomenografisia näkökulmia tradenomin opinnäytetyöhön. Väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos. Viitattu 23.4.2013. <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5806-0>.

Saloheimo, J. 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Viitattu 13.4.2013. <http://haku.suomenlaki.com/lillukka.samk.fi>.

Starkki intranet, Starkki_presentaatio 151120121_ppt21[1].pptx. Viitattu 10.1.2013.

Työehtosopimuslaki. 1946. L 7.6.1946/ 436 muutoksineen.

Työsopimuslaki. 2001. L 26.1.2001/ 55 muutoksineen.

Työsuojelurahaston www-sivut 2013. Viitattu 24.1.2013. <http://www.tsr.fi>.

LIITTEET

PAIKALLINEN SOPIMINEN TYÖPAIKALLA

Kysymyslomake Porin Starkissa suoritettavaa teemahaastattelua varten

AJATUKSIA JO TAPAHTUNEESTA PAIKALLISESTA SOPIMISESTA

1. Millaisista asioista tähän mennessä on, sinun mielestäsi työpaikallasi sovittu paikallisesti?

-mitä on tavoiteltu? säästöjä, parannuksia ehtoihin?

2. Onko paikallisesti sovitut asiat kirjattu johonkin virallisesti?

-pitäisikö sovitut asiat sinun mielestäsi kirjoittaa sopimuksen muotoon aina?

3. Paikallisen sopimisen sopijaosapuolet jo tapahtuneessa sopimisessa?

-onko paikallinen sopiminen toiminut tällä tavalla mielestäsi riittävän hyvin?

4. Tasapuolisuus sopijaosapuolilla?

-oletko kokenut pystyväsi vaikuttamaan sopimuksen sisältöön?

-koetko että tietosi ovat riittävät sopimiseen?

5. Hyötyä vai haittaa?

-mitä tavoitteita sopimisella on haettu; työhyvinvointi, työehdot, henkilöstöryhmien suhteet?

SUHTAUTUMINEN PAIKALLISEEN SOPIMISEEN JATKOSSA?

1. Mistä asioista haluaisit sovittavan, jatkossa työpaikallasi ja onko mielestäsi asioita jotka eivät sovi paikallisesti sovittaviksi?

-minkälaisiin tilanteisiin haluaisit vaikuttaa paikallisella sopimisella?

2. Onko sinun mielestäsi työehtosopimuksen antamat valtuudet riittävä laajuus paikalliseen sopimiseen?

-olisitko valmis työpaikallasi, laajentamaan paikallisen sopimisen muotoja nykyisistä käytännöistä?

-mitä näistä sinun mielestäsi paikallinen sopiminen kuuluu olla: työehtosopimusta täydentävää, työehtosopimuksen soveltamista koskevaa, työehtosopimuksen tarkoittamaa toisin sopimista, yrityskohtainen työehtosopimus, työ sopimukseen liittyvää, muuta sopimista työpaikalla (asioita joita ei voida pitää varsinaisina työsuhteen ehtoina) yt-menettelyn alaisia asioita

3. Paikallinen sopiminen, uhka vai mahdollisuus?

-koetko riskiä siinä että paikallisen sopimisen myötä osapuolten oikeusturva voisi heiketä?

-paikallinen asioiden tunteminen hyödyksi, joustavuus?

4. Luottamusmies työpaikalla/ ketjun yhteinen, vaikutus paikalliseen sopimiseen?

-onko nykyinen asetelma sopijaosapuolten kohdalla riittävä?

-pitäisikö sopiminen olla enemmän kollektiivista vai yksittäisen työntekijän ja työnantajan välistä?

-pitäisikö työsuojeluvaltuutetun rooli olla näkyvämpi, kun luottamusmies on ketjun yhteinen?

5. Taloussuhdanteiden vaikutus paikalliseen sopimiseen?

-onko vaikutus huomattavissa, miten?

6. Paikallisen sopimisen tulevaisuus?

-onko tarvetta lisätä tai rajoittaa?

-lisääntyykö paikallisen sopimisen merkitys?

-mistä syntyy luottamus paikalliseen sopimiseen?